



## Vielfalt als Stärke

**Allein die Tatsache, dass die Ford Motor Company ungefähr 300 000 Mitarbeiter weltweit in 100 Herstellungsbetrieben beschäftigt und auf 200 Märkten auf sechs Kontinenten agiert, macht die Dimension von Vielfalt bzw. Diversity bei Ford deutlich. Darüber hinaus erfordert die Unternehmensstruktur eine interkulturelle Zusammenarbeit über die gesamte internationale Gruppe.**

Diese besondere Herausforderung wurde bei Ford erkannt, und was im Jahre 1996 mit der Gründung einer speziellen Arbeitsgruppe zur Frage »Was bedeutet Diversity? Was wollen wir erreichen?« begann, wurde konsequent weiterentwickelt. Heute ist das Diversity-Management seit Jahren Eckpfeiler der weltweiten Ford-Unternehmenskultur.

Im Wesentlichen beinhaltet sie die Wertschätzung eines jeden Mitarbeiters, unabhängig davon, welcher Nationalität, Religion, sexuellen Identität oder gesellschaftlichen Gruppe er angehört. Die Diversity-Kultur ist Ausdruck der Überzeugung bei Ford, dass die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung bereits im Unternehmen beginnt. Die im Unternehmen gelebten Werte, wie Toleranz, Respekt und gegenseitige Achtung werden von den Mitarbeitern in die Gesellschaft eingebracht.

Bei den Ford-Werken wird Diversity weder als Programm noch als Initiative angesehen. Der Begriff steht vielmehr für den ganzheitlichen Ansatz, die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiter als Chance und Potenzial für sich selbst, aber für das Unternehmen, zu verstehen.

Sichtbarer Ausdruck hierfür sind die vielen Aktivitäten im Unternehmen, an denen sich viele Beschäftigte aktiv beteiligen und ständig neue Ideen entwickeln, die langfristig eine Kulturveränderung im Sinne von Diversity bewirken.

Getragen wird die eigene Diversity-Organisation von einem Diversity-Team, – mit einem Europäischen und Nationalem Diversity-Manager – Arbeitsgruppen nationaler und bereichsspezifischer Diversity-Councils, Ressourcen-Gruppen und Netzwerken. Die Umsetzung in der Linienorganisation erfolgt durch Europäische und Funktionale Diversity Councils.

Die verschiedenen Einheiten setzen sich beispielsweise für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life Balance), für die Belange weiblicher und älterer, homosexueller und bisexueller, ausländischer, andersgläubiger oder behinderter Mitarbeiter ein.

Eine Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz, flexible Arbeits(zeit)modelle (Teilzeit, Telearbeit, Sabbatical etc.), Frauenförderprogramme – z.B. bezogen auf den Technik- und Ingenieurbereich – im Rahmen von Frauen@Ford, diverse Betreuungsangebote (für Kinder wie pflegebedürftige Angehörige) sowie ein umfangreiches Disability-Konzept zur Prävention von Behinderungen und die Intergration von Mitarbeitern mit Behinderungen sind nur einige Beispiele der erfolgreichen Diversity-Praxis bei Ford.

*Ford* möchte mit Diversity ein Arbeitsumfeld schaffen, das eine Kultur fördert, in der die Mitarbeiter zum Erfolg beitragen, die Unterschiede und Fähigkeiten aller Beschäftigten respektiert und wertschätzt und den Vorteil von vielfältig zusammengesetzten Arbeitsteams nutzt. Es geht um die Erweiterung der Kundenpotenziale, die optimale Nutzung der Mitarbeiterstruktur, die Verstärkung der externen Wahrnehmung und die Entfesselung von Mitarbeiterpotenzialen.

Diversity wird nicht als Förderprogramm für Minderheiten gesehen, sondern als Chance verstanden. Es geht nicht um das Erreichen und Einhalten von Quoten oder die Erfüllung eines karitativen Zwecks, sondern um die Kompetenz, mit der Unterschiedlichkeit der Belegschaft produktiv umzugehen und den gesellschaftlichen Verpflichtungen eines globalen Großunternehmens nach zu kommen. Bei *Ford* ist die Bedeutung des Potenzials von Diversity erkannt worden. Vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung, einer veränderten Rolle der Frau im Geschäftsleben, sowie einer weiteren Internationalisierung wird Diversity für alle Organisationen und Organisationen weiter an Bedeutung gewinnen.

Bereits heute zahlen sich die Investitionen in die Vielfalt des Unternehmens für *Ford* aus.

Die gelebte Diversity-Kultur steigert nicht nur die Motivation und Produktivität der Mitarbeiter. Diversity wirkt im Unternehmen und strahlt gleichzeitig nach außen:

*Ford* wird sowohl für die Belegschaft als auch für potenzielle Bewerber zu einem »Employer of Choice«, zu einem Arbeitgeber, für den man mit Freude arbeitet oder zukünftig arbeiten möchte.